

オールトヨタの仲間

全トヨタ労働組合

〒472-0043 知立市東栄3-25
西三河地域労働組合総連合内
TEL: 080-1556-8284 FAX: 0566-95-0510
Email: atunion2020@gmail.com
HP URL: <http://www.mikawa.xyz>
発行責任者 若月忠夫



トヨタ社員過労自死労災認定裁判 名古屋高裁判決「訴えを認め逆転勝訴」

トヨタ社員自死 労災認定

被災者男性(当時四〇)は本社の生産技術に配属されて生産準備業務に従事していました。リーマンショック(2008年)がおきて大幅減産と人員削減の中で残業ゼロ制限をかけられ業務に支障が出るほどでした。2009年10月ごろ、うつ病を発症し2010年1月に自死した事件で、遺族が国を相手に労災認定を求めた訴訟の控訴審判決が2021年9月16日、名古屋高等裁判所であり、業務災害とは認めなかった一審判決と、業務外とした豊田労働基準監督署の判断を取り消す旨の判決を下しました。

心理的負荷を 受けたと判断

控訴審判決では、改正されたパワーハラコメントの認定基準(注)を参考に判断し、上司2名からのパワーハラについて、他の労働者の面前における威圧的な叱責であり、その態様や手段が社会通念に照らし許容される範囲を超える精神的攻撃と判断しました。さらに叱責が2008年末頃から2010年10月頃まで反復継続されていたことも考慮し、上司2名からの一連

の言動についての心理的負荷の強度は「強」に相当すると判断しました。

過重労働の負荷も 総合的に判断

一番では出来事にすら当たらないとされた「2020年ビジョン業務」については、出来事として評価し直し「相応の心理的負荷」があった業務と評価しました。また「新型プリウス業務」についても「達成は容易でないものの、客観的にみて努力すれば達成も可能であるノルマが課され、その達成に向けた業務を行った」と評価し、その心理的負荷の強度については新型プリウス業務単体で「中」相当と判断しました。さらに初めての海外業務で仕事内



容の大きな変化が生じる出来事があったとし、その心理的負荷の強度については中国業務単体で「中」相当と判断しました。

画期的な判決

被災者はこれら心理的負荷がかかる業務を立て続けにおこなっていたこと、その間、上司からは継続してパワーハラを受けていたことを認め、精神障害を発病する程度の強度のある精神的負荷を受けたと判断し、業務と発病との因果関係を認める画期的な判決となりました。

過労死をゼロにする闘いを!

「諦めかけそうに何度もなりました」ご遺族はうれし涙です。「11年間も続けてこられたのは周りの人のおかげです。諦めずに訴え続けられ、パワーハラが労災認定されるというのを証明できたと思います」私たち労働組合も含めて「この判決」をどのように生かして、すべての職場からパワーハラを撲滅し、業務の過重負担から精神的負荷をなくすことができるか議論を重ねて予防処置を提言し、過労死をゼロにする闘いを進めましょう。



(注) 「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」

脳・心臓疾患の 労災認定基準が 改定されました。

昨年、脳・心臓疾患の労災認定基準が20年ぶりに改定されました。「発症前1ヶ月100時間。2ヶ月6ヶ月平均で80時間を超える時間外労働」は旧来どおりですが、「これに近い時間外労働時間」の場合は「労働時間以外の負荷要因も考慮する」とされました。「労働時間以外の負荷要因」としては「勤務時間における不規則性」「事業場外における移動を伴う業務」「心理的負荷を伴う業務」「身体的負荷を伴う業務」などが上げられています。有効に活用していきましょ。

トヨタ、EVシフトへ大転換

2030年EV350万台、35年レクサスは全車EVに

昨年12月14日、トヨタの豊田章男社長は記者会見を開き、2030年に200万台としていた電気自動車（EV）の世界販売目標を350万台に引き上げ、そしてレクサスは、2035年に全車EV化すると発表した。これまでは自動車の電動化をハイブリット車（HV）、燃料電池車（FCV）も含めて全方向で開発するとしていたものを、世界のEV化の流れに迎合して、大きく転換したのである。しかし従来は豊田社長が示していた全面的なEV化への懸念・①石炭火力の比重が大きい日本ではEV生産が脱炭素化につながるはず輸出が出来なくなる②自動車関連産業で100万人の雇用が失われる・③EVについては全く触れませんでした。とりわけ②の問題は私たち労働者には重大な問題です。これらへの懸念はどこへ行ったのでしょうか。

下請け諸企業で、解雇職種転換・労働強化

100万人もの雇用喪失これはEV化によってもたらされかねない事態です。

エンジンや駆動関係に携わってきた企業は仕事を失い労働者には、首切りや、慣れない仕事への職種転換、設備投資費用を捻出するための労働強化や賃金切り下げが、さらにはハラスメントが吹き荒れることが懸念されます。しかし、トヨタでは労働組合が先頭になってデジタル化、カーボンニュートラルの旗を振っています。彼らにはEV化によって多くの労働者が生活や働くことの見えないのではありませんか。

生活と健康を

自分たちで守ろう

すべてのトヨタ系企業で働く人に訴えます。今年の春闘の中で、所属する組合の幹部の人に、トヨタのEV化によってもたらされる働くものの生活や健康の危機に労働組合としてどう対応していくかとして、お話を聞いたまじょう。そして会社による、理不尽な解雇・配転・労働強化・処遇の悪化、さらにはそれに伴うハラスメントなどがありまじょう。遠慮せずATUに相談に来て下さい。私たちは親身になって相談に乗る、会社の理不尽な攻撃に対しては皆さんと手を携えて闘っていきます。

トヨタ労組

職種・職位別要求へ

2022年春闘では、トヨタ労組は平均賃上げ要求を廃止し、職種（事技職や技能職など）や職位（職能等級）ごとに賃上げ要求額を会社に提出するとし、彼らは「組合員に取って、要求水準がわかりやすくする」と言っています。人事制度がトヨタとは違う他の企業の労組にとつてはトヨタとの比較が出来ず賃金の格差が「見えなくなる化」されることになり、トヨタの労使は数年前から「賃上げ相場形成役を降り」と非正規社員を含む全組合員の平均賃上げ額を発表するだけにしてきました。こうすることによってトヨタと下請け各企業との賃金格差を覆い隠し、下請け各企業の労働者は低賃金を強いられてきたのです。今年これを労働組合の側から一層徹底しようとしているのです。

トヨタ労組2022年春闘「平均賃上げ要求」を廃止

全トヨタ労連、賃上げ要求の「目安」示さず

このトヨタ労組の動きを受けて全トヨタ労連は「目安となる統一賃金要求は掲げない」としています。トヨタ労連傘下の各労組は統一した指標のないままに各労組がバラバラに、各企

業の実情に依りて要求せざるを得なくなっています。トヨタのEV化への全面的なシフトに対応するために下請け各企業は生き残りに必死になっていきます。しかもトヨタからは納入単価の切り下げが毎年強制され、このような状況で会社の言い分に従ってしまえば賃上げは極めて厳しいものになります。

大幅な賃上げを

勝ち取る

けれども私たちの賃上げ要求は、会社の収益状況ではなく、私たちの生活の維持・改善を出発点にすべきでしょう。トヨタ労組幹部による賃上げ要求の非公表に抗議し、各組合から賃金引き上げを目標していきま



私達はこんな組合です

- ・ 随時、組合員を募集中しています
- ・ ひとりでも加盟できます
- ・ 派遣社員、期間工、パート、役職者家族も加盟できます（賛助組合員）
- ・ ひとりひとりの要求を大切にします
- ・ ひとりではなく、皆で力をあわせます
- ・ トヨタ系企業で働く人たちによって構成されています

解雇、雇い止め、労災、パワハラ、セクハラ、賃金不払長時間労働・・・一人で悩まず、まず労働相談！

私たち全トヨタ労働組合は、各企業の労働組合とは別にトヨタグループで働くすべての労働者を対象に一人でも入れる労働組合として2006年に発足しました。以来、企業内労働組合の多くが働く人個人の困りごと・労働相談事に背を向ける中、企業内労働組合では解決できない問題に正面から取り組んできました。組合の選択は個人の自由です。また組合加入を会社に公表しない事も出来ます。必ず力になります。（秘密厳守・相談無料）